

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Adapun fungsi Manullang dalam Putri dan Maralis (2019), bahwa fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan, sedangkan menurut Fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh Koontz et al dalam Tamsah, dan Nurung, (2021, p2) yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, bimbingan dan pengendalian.

Mary Parker Follet dalam Eri (2019) menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Sondang P Siagian dalam Darim (2020) mengartikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Newman dan Terry dalam Mutafi, A (2020) yang mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

#### **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mu'tafi (2020) yang mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen

sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya. Secara lebih mendetail dikemukakan (Ongkowijoyo, 2021).

Menurut Hamali dalam Alghivari dan Saragih (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya, sedangkan Nawawi dalam Kustina dan Sari (2020) Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Pendapat lain menurut Kaehler dan Grunde dalam dalam Tamsah, dan Nurung, (2021, p1) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Eri (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Perawat**

Wahyudi (2019) mengemukakan kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.

Menurut (Mulati, 2017) kinerja perawat merupakan kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk dapat memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien.

Menurut (Potter and Perry, 2016) kinerja perawat merupakan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat berdasarkan lima proses standar asuhan keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi keperawatan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat merupakan perilaku perawat sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sebagai seorang perawat untuk dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai wewenang dan tanggungjawabny. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat**

Menurut (Nursalam, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja perawat ada dua yaitu :

1. Faktor dari dalam diri perawat diantaranya yaitu pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Faktor yang terdapat dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat

### 2.3.3 Indikator Kinerja Perawat

Nikolaus. N. Kewuan (2013: 56) menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan, antara lain:

1. Indikator Input : segala sesuatu yang dibutuhkan perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan, antara lain personel, alat/fasilitas, informasi, dan peraturan/kebijakan.
2. Indikator Proses : kecepatan, ketepatan, dan tingkat akurasi dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang diberikan kepada klien.
3. Indikator Output/effect : hasil pelayanan asuhan, dan praktik keperawatan,
4. Indikator Outcome : menilai dampak/impact pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang telah dilakukan.
5. Indikator Manfaat (benefit): peningkatan mutu pelayanan kesehatan, umumnya dan khususnya pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan.

## 2.4 *Work Life Balance*

### 2.4.1 Pengertian *Work Life Balance*

Schermerhorn dalam Ramadhani (2017) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Dalam Pangemanan et.al (2017: 2) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.

### 2.4.2 Dimensi *Work Life Balance*

Sedangkan menurut Fisher dkk (2017), mengatakan jika *Work Life Balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### **2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) sebagai berikut :

1. Gender  
Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *Work-life Balance*.

5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

#### **2.4.4 Indikator *Work Life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur *Work Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan *et al.*,(2017) terdiri dari:

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

## 2.5 *Work Spirituality*

### 2.5.1 *Pengertian Work Spirituality*

Menurut Stiadi et al (2017), *workplace spirituality* adalah persepsi seseorang mengenai tempat kerja mereka yang dapat membantu mereka untuk menemukan tujuan hidup, mengembangkan hubungan dengan rekan kerja dan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan dan memiliki keselarasaantara keyakinan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Ashmos dan Duchon dalam Yogatama dan Widyarini (2018), spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman individu sebagai seseorang yang memiliki jiwa spiritual yang membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan tujuan dan makna dalam pekerjaannya, serta mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja.

Menurut Duchon dan Plowman dalam Yogatama dan Widyarini (2018), spiritualitas di tempat kerja adalah sejenis iklim psikologis dimana orang-orang memandang dirinya memiliki kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti memiliki iklim yang sesuai dan akan mempengaruhi kinerjanya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* adalah persepsi karyawan mengenai atmosfer di tempat kerja yang bersifat spiritual yang perlu dipertahankan dengan sebuah makna dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai di tempat kerja.

### 2.5.2 *Dimesi Work Spirituality*

Terdapat beberapa dimensi didalam spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*. Ashmos dan Duchon (2017) membagi dimensi *workplace spirituality* menjadi tiga, yakni

#### 1. *Inner life*

Kehidupan batin (*inner life*) merupakan spiritualitas yang dapat memberikan ekspresi terhadap sesuatu yang ada dalam diri kita, yang

dilakukan dengan perasaan, dengan kekuatan yang datang dari dalam, dengan mengetahui kedalaman diri kita dan apa yang suci menurut kita.

2. *Meaningful work*

Berkaitan dengan sejauh mana seorang individu dalam pekerjaannya berusaha mencari sesuatu yang lebih penting dalam rangka mencari makna atau tujuan hidupnya, menjalani impiannya, mengekspresikan kebutuhan hidup yang mendalam melalui pencarian arti penting sebuah pekerjaan, dan dalam rangka memberikan kontribusi dan manfaat bagi orang lain

3. *Belonging to the community*

Berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya. Meliputi hubungan yang mendalam dengan orang lain. Tempat kerja diakui memiliki suatu jenis komunitas sendiri. Perasaan menjadi bagian dari komunitas merupakan suatu elemen esensial bagi perkembangan spiritualitas. Banyak tradisi keagamaan yang menekankan aspek persahabatan dari perkembangan spiritual

### 2.5.3 Indikator *Work Spirituality*

Indikator *Work Spirituality* menurut (Petchsawanga & Duchon, 2017) sebagai berikut :

1. Kerja yang bermakna, yaitu hasil dari pekerjaanyang memberikan dampak bagi karyawan tersebut dan organisasi tempat dia bekerja.
2. Komunitas atau kelompok kerja, yaitu kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi.
3. Tujuan organisasi,yaitu untuk mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dilakukanbersama-sama dan mengembangkan sumber daya dan teknologi bersama-sama.



## 2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Tabel penelitian terdahulu**

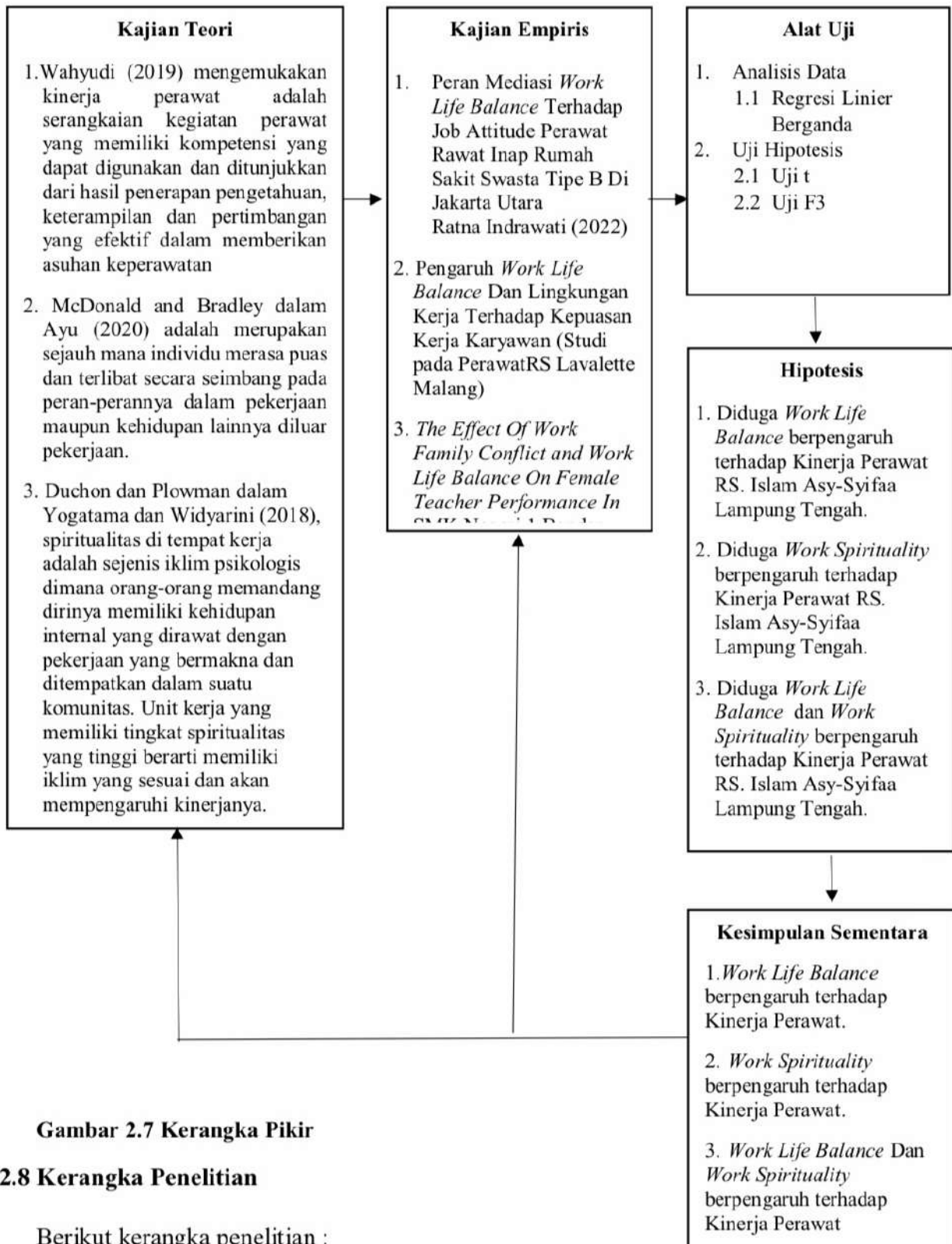
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Peneliti
1	Muhammad Ramdhani Abubakar (2019)	<i>The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku.</i>	X2 dengan objek penelitian	<i>Workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini berarti bahwa semakin tinggi work spirituality menyebabkan meningkatnya kinerja perawat di RSUD dr. Chasan Boesoerie</i>	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2	Elisabeth Riamelati Widiastuti (2020)	Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Kerja (studi pada karyawan medis dan perawat di rumah sakit panti rini Yogyakarta)	X,Y, Work Life Balance dan objek penelitian	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dimensi compassion, dimensi mindfulness, dimensi meaningful work, dan dimensi transcendence dari spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Dengan demikian, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua, hipotesis ketiga, dan hipotesis keempat diterima.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3	Febry Rosady (2017)	Pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat	X1 dan objek penelitian	Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa kecerdasan emosiberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Begitu juga kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja akan tetapi harus melalui komitmen organisasi.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

				Selain itu ditemukan bahwa kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan terakhir ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.	
4	Syamsul Arifin (2017)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dan kinerja perawat Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember	X1,X2,Y +objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z), kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y), komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y), kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) melalui komitmen organisasi (Z)	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
5	Asep Sunandar, Suhendar, Syamsul Anwar. Muhammad Hadi (2018)	Kecerdasan Spiritual Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih	X2,Y dan objek penelitian	Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

				Selain itu ditemukan bahwa kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan terakhir ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.	
4	Syamsul Arifin (2017)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dan kinerja perawat Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember	X1,X2,Y +objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z), kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y), komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y), kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) melalui komitmen organisasi (Z)	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
5	Asep Sunandar, Suhendar, Syamsul Anwar. Muhammad Hadi (2018)	Kecerdasan Spiritual Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih	X2,Y dan objek penelitian	Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.	Penelitian ini sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

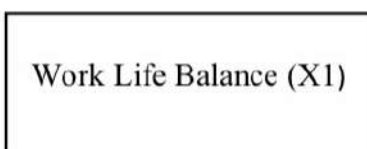
Berikut kerangka pemikiran penelitian :

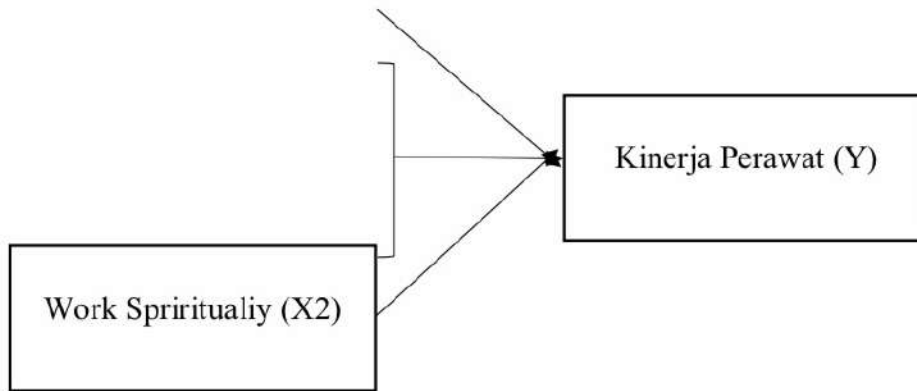


Gambar 2.7 Kerangka Pikir

## 2.8 Kerangka Penelitian

Berikut kerangka penelitian :





**Gambar 2.8 Kerangka Penelitian**

## 2.9 Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Perawat

Suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Greenhaus et al dalam Valen (2017 : 10) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Ayu (2020) yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat.

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

### 2.9.2 Pengaruh *Work Spirituality* Terhadap Kinerja Perawat

*Workplace spirituality* atau spiritualitas di lingkungan atau tempat kerja adalah bentuk kesadaran dan pemahaman individu sebagai makhluk spiritual dalam membangun kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi seperti jujur, disiplin, ikhlas, bertanggung jawab, semangat dan peduli. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Menurut Stiadi et al (2017) yang menyatakan *Work Spirituality* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat.

H2 : *Work Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

### 2.9.3 Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Spirituality* Terhadap Kinerja Perawat

*Work Life Balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Sedangkan *Work Spirituality* bentuk kesadaran dan pemahaman individu sebagai makhluk spiritual dalam membangun kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi seperti jujur, disiplin, ikhlas, bertanggung jawab, semangat dan peduli.. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan (Nursalam, 2017) yang menyatakan *Work Life Balance* Dan *Work Spirituality* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

H3 : *Work Life Balance* Dan *Work Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat